

学校编码: 10384 分类号\_\_密级\_\_

学号: 13920121150459 UDC\_\_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

女性就业存在的问题及对策探讨

Discussion on The Problems and Countermeasures of The  
Female Employment

刘嘉溯

指导教师姓名: 丁煜副教授

专 业 名 称: 社会保障

论文提交日期: 2015 年 4 月 18 日

论文答辩时间:

学位授予日期:

答辩委员会主席: \_\_

评阅人: \_\_

2015 年 月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

# 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

## 摘要

女性占我国劳动力人口的半数，是人力资源中不可或缺的组成部分。女性就业是女性获得经济社会资源、提高社会地位、保持人格独立和尊严的重要途径之一，是社会财富的重要来源，也是衡量社会发展和社会进步的重要依据。但现实中女性就业却面临着很多问题，比如女性就业质量不高，女性劳动参与率下降明显，两性收入差距不断扩大，就业机会、职业待遇以及发展机会的不平等。因此对女性就业问题的研究具有重要的理论和现实意义，是社会公平正义和文明进步的体现。本文主要采用了定性与定量分析相结合的研究方法，对女性就业存在的问题进行分析，并提出促进女性就业的政策建议。

全文共分为五个部分：

第一部分：是引导部分，主要阐述了女性就业问题研究的背景和意义，概括了文章的研究内容，解释了相关的研究方法。

第二部分：是基础部分，首先对女性就业的基础理论进行了阐述，对相关文献进行了综述，并结合作者自己的思考进行了简评。

第三部分：是铺垫部分，结合相关数据，对女性就业的现状及存在的问题进行了描述和分析，为进一步的探讨做准备。

第四部分：是核心部分，探究了影响女性就业的原因，主要有经济因素、社会文化因素、女性自身因素和法律制度因素。

第五部分：是主体部分，根据原因分析，尝试性地提出了促进女性就业的对策，主要从法律制度、社会各界、自身素质等角度考虑，多方位、多层次进行探讨，以期为解决女性就业的实际问题提供参考。

**关键词：**女性就业；职业结构；性别歧视

## Abstract

Half of the labor force population in China are women, an indispensable part of human resources. The female employment is one of the important ways to obtain economic and social resources, improve women's social status and maintain the independence of personality and dignity, an important source of social wealth and important basis of social development and social progress. But in reality, women's employment is faced with many problems, such as the low employment quality, the significantly decreasing rate of the female labor force participation, the widening gap of the gender income, the unequal treatment in opportunity of employment, occupation treatment and opportunity of development. So the research on the problem of the female employment have important theoretical and practical significances and is the embodiment of social justice and the progress of civilization. This paper mainly adopts the research method of combining qualitative analysis with quantitative analysis, analyses the existing problems of the female employment and puts forward the policy recommendations of promoting the employment of women.

This paper consists of five parts:

Part I, the leading part, mainly expounds the background and the significance of the research on the problems of the women's employment, summarizes the contents of the article and explains the research methods.

Part II, the basic part, discusses the basic theory of the female employment, reviews the relevant literature and gives a simple introduction combined with the author's own thinking.

Part III, the foundation part, combined with the relevant data, the female employment situation and the existing problems are described and analysed, preparing for the further study.

Part IV, the core part, explores the causes influencing the female employment, mainly including economic factors, social and cultural factors, women's factors and legal factors.

Part V, the body part, according to the analysis of the causes, tries to put forward some countermeasures to promote the female employment, mainly from the aspects such as the law system, the social strength, the quality of women themselves and so on and carries on the discussion from many aspects and levels in order to provide references for solving practical problems of the female employment.

**Key words:** Female Employment; Occupation Structure; Gender Discrimination

## 目 录

一、绪 论 .....	1
(一) 选题的背景及意义 .....	1
(二) 研究内容 .....	3
(三) 研究方法 .....	4
二、基础理论与研究综述 .....	5
(一) 关于女性就业的基础理论 .....	5
(二) 关于女性就业的研究综述 .....	6
三、女性就业现状及存在的问题 .....	11
(一) 女性就业现状 .....	11
(二) 女性就业存在的问题 .....	16
四、影响女性就业的因素分析 .....	22
(一) 经济因素 .....	22
(二) 社会文化因素 .....	23
(三) 女性自身的因素 .....	25
(四) 法律制度的因素 .....	28
五、促进女性就业的对策探讨 .....	31
(一) 完善法律法规 .....	31
(二) 动员各方力量 .....	34
(三) 完善自我素质 .....	36

结语.....	40
参考文献.....	41
后记.....	42

厦门大学博硕士学位论文摘要库

# Contents

<b>I. Introduction.....</b>	<b>1</b>
i. The Background and Significance of the Topic .....	1
ii. The Content of the Research .....	3
iii. The Methods of the Research.....	4
<b>II. The Basic Theory and Research Review.....</b>	<b>5</b>
i. The Basic Theory about the Employment of Women.....	5
ii. A Review of Research on the Employment of Women.....	6
<b>III. The Status and the Problems of the Female Employment .....</b>	<b>11</b>
i. The Status of the Women's Employment .....	11
ii. The Problems of the Female Employment.....	16
<b>IV. The Analysis of Factors Influencing Female Employment.....</b>	<b>22</b>
i. The Economic Factors.....	22
ii. The Social and Cultural Factors.....	23
iii. The Women's Factors.....	25
iv. The Factors of the Legal System.....	28
<b>V. The Countermeasures to Promote the Employment of Women.....</b>	<b>31</b>
i. To Perfect the Legal Laws and Regulations.....	31

ii. The Mobilization of All Forces.....	34
iii. Improve the Quality of Women Themselves.....	36
<b>Conclusions.....</b>	<b>40</b>
<b>Refernce.....</b>	<b>41</b>
<b>Postscript.....</b>	<b>42</b>

厦门大学博硕士学位论文



## 一、绪 论

### （一）选题的背景及意义

#### 1、女性就业问题研究的背景

男女平等作为基本国策，是党中央在新时期提出对国家、社会发展具有重要战略意义的一项重大的决策，也是我国政府对国际公约做出的庄重承诺。

新中国建立后，党和国家领导人始终坚持男女平等的原则，我国妇女事业取得了举世瞩目的成就。毛泽东同志十分关心妇女素质的提高，他要求通过各种形式各种渠道，努力提高妇女政治、文化、业务素质，以适应社会主义建设的需要。2005年，胡锦涛出席纪念联合国世界妇女大会十周年会议指出：中国始终高度重视发挥妇女作用，积极推动妇女事业发展。中国明确把男女平等作为一项基本国策，表明了中国促进性别平等、保障妇女权益的坚定决心，我们将坚持贯彻男女平等的基本国策，不断促进性别平等和两性和谐发展；坚持落实科学发展观，在推动经济社会发展的进程中促进妇女事业发展。

2012年11月，党的十八大报告首次以12个词概括了社会主义核心价值观，明确提出“三个倡导”，即“倡导富强、民主、文明、和谐，倡导自由、平等、公正、法治，倡导爱国、敬业、诚信、友善，积极培育社会主义核心价值观”。

“富强、民主、文明、和谐”，是我国社会主义现代化国家的建设目标，也是从价值目标层面对社会主义核心价值观基本理念的凝练，在社会主义核心价值观中居于最高层次，对其他层次的价值理念具有统领作用；“自由、平等、公正、法治”，是对美好社会的生动表述，也是从社会层面对社会主义核心价值观基本理念的凝练，它反映了中国特色社会主义的基本属性，是我们党矢志不渝、长期实践的核心价值理念；“爱国、敬业、诚信、友善”，是公民基本道德规范，是从个人行为层面对社会主义核心价值观基本理念的凝练，它覆盖社会道德生活的各个领域，是公民必须恪守的基本道德准则，也是评价公民道德行为选择的基本价值标准。

社会主义核心价值观中强调了“自由、平等、公正、法治”，是社会层面的价值取向，它要求尊重和保障人权，人人依法享有平等参与、平等发展的权利。

女性平等就业问题的研究，保障女性与男性享有平等的就业权利，大力弘扬男女平等，积极倡导“自由、平等、公正、法治”，不仅是我国经济和社会发展的必然要求，更是践行社会主义核心价值观的要求。

## 2、女性就业问题研究的意义

女性占我国劳动力人口的半数，是人力资源中不可或缺的组成部分。女性通过就业为社会创造财富，也通过就业使自身能够拥有经济独立权，从而赢得在家庭、社会中应有的平等地位和权益，就业是女性获得经济社会资源、提高社会地位、保持人格独立和尊严的重要途径之一。女性就业首先是经济问题，一个国家一定时期的经济发展水平、产业结构特点决定了女性就业的数量、职业分布以及工资待遇等。但又不仅仅是经济问题，在经济原因的背后，历史、文化、习俗因素包括社会政策都对女性就业数量和质量产生深刻的影响。1980年以后，随着改革开放和市场经济体制的建立，劳动就业领域开始发生变革，市场在劳动力资源配置中发挥基础性作用。1995年1月开始执行的《劳动法》，又明确规定了企业实行劳动合同制度，从制度上保证了企业的用人自主权。由于企业拥有用工自主权、女性“性别亏损”、社会历史文化的传统性别观念等因素，导致女性在就业中出现了失业、下岗或无业可就、再就业困难等问题。随着市场经济的不断深入，我国整体进入社会转型时期，无论是从“下岗”到再就业，还是女大学生的毕业就业，整个女性的就业问题成为我们今天关注女性问题的焦点。

女性的就业问题是衡量女性社会地位的重要标志，也是衡量社会发展和社会进步的重要依据。女性的就业不仅关系到女性自身，同时还关系到其背后的家庭，甚至会关系到整个社会的发展和经济的增长。以女性劳动参与率为例，社会学家和经济学家的研究表明，女性劳动参与率的提高不仅能改善她们的收入，还能有效提高她们在家庭中的决策权与议价能力。2015年2月，国家统计局发布的2013年《中国妇女发展纲要（2011-2020年）》实施情况统计报告称，据有关部门测算，2013年全国女性就业人员占全社会就业人员的比重为45%，超过《纲要》规定40%的目标，2013年城镇单位女性就业人员6338万人，比2010年增加1476万人，占城镇单位就业人员的35%，降低2.2个百分点，城镇登记失业人员中女性所占比重41.3%，与2010年基本持平。虽然女性就业人员比重超过目标，但在具体的就业中，女性就业质量不高，女性劳动参与率明显低于男性，男女两性

收入差异不断扩大,就业机会、职业待遇以及发展机会的不平等社会问题仍然不容忽视。目前,在经济领域有几种情况值得注意:第一,越来越多的妇女进入非正规就业领域,众多重返劳动力市场的城镇失业妇女和农村进城务工妇女聚集在劳动力市场的低端,从事不稳定、低收入、缺保障、不安全的“灵活多样”的工作。第二,由于保障劳动力市场的公正平等机制不健全,劳动力市场上的性别歧视、年龄歧视等贬低女性人力资源价值的现象不同程度地存在。第三,社会保障制度不够完善,用人单位缺乏生育保险社会统筹机制的支持,生育对妇女就业和职业发展的负面影响日趋严重。

从以上所述不难看出,女性的就业状况不容乐观,女性就业歧视严重,研究女性就业问题,促进女性平等就业,实现女性的社会价值是社会公平正义和文明进步的体现。

## **(二) 研究内容**

本文是一项关于女性就业的政策研究。论文首先对女性就业的基础理论和相关文献进行了综述,然后对女性就业的现状和存在的问题进行了描述和探讨,并对影响女性就业的因素进行了分析,最后论文就如何解决女性就业问题提出了若干政策建议。本文主要分五部分,各部分的主要内容如下:

### **1、绪论**

主要是女性就业问题研究的背景和意义进行阐述,对研究内容进行概括,对相关研究方法进行解释。

### **2、基础理论与研究综述**

主要是对女性就业的基础理论进行阐述,如就业的性别歧视理论,然后就是对女性就业的相关文献进行综述,并在此基础上进行简评。

### **3、女性就业现状及存在的问题**

这一部分是文章的基础。主要是结合相关数据对女性就业现状进行描述,主要包括数量、劳动参与率、结构等方面,并在此基础上,进一步探讨女性就业存在的相关问题。

#### 4、影响女性就业的因素分析

女性就业问题是一个复杂的问题，是多种因素共同作用的结果，本文主要从经济、社会文化、女性自身、法律制度等角度，对我国女性就业问题产生的原因进行了分析。

#### 5、促进女性就业的对策探讨

这一部分基于因素分析从多方面探讨了如何解决女性就业问题，以期能为女性就业问题的实际解决提供参考。

### （三）研究方法

#### 1、定性与定量分析法

定性分析是对研究对象性质的分析，通过对研究对象的变化发展过程及特征进行深入研究，对研究对象进行历史的纵深考察，揭示研究对象的本质和发展的规律。定量分析是研究变量之间的一种数量关系的分析。两者各有利弊，本文把定性研究和定量研究结合起来，相互补充，取长补短。在论文写作过程中，查阅了大量的资料，也参考了大量数据，本文的数据主要来源于第六次人口普查数据、第三期中国妇女社会地位调查主要数据报告以及统计年鉴等。

#### 2、文献资料分析法

文献资料分析法是利用已有资料提出问题、解决问题的重要途径。本文研究使用的文献资料主要包括两部分：一是利用已有相关文献中的资料，如研究女性就业的书籍、期刊、国家对女性就业的法律法规等，进行分析；二是对以往学者研究这一类课题所作调查的相关数据以及国家和地方统计年鉴中的相关数据资料进行分析。

## 二、基础理论与研究综述

### （一）关于女性就业的基础理论

#### 1、就业的性别歧视理论

前市场歧视理论认为<sup>①</sup>，在还没有进入劳动力市场阶段，即在人力资本的投入阶段，女性与男性相比得到的投资较少，家庭一般更倾向于在儿子而不是女儿身上进行教育投资，导致女性受教育程度一般低于男性，获得技能的机会一般比男性少，从而在就业中处于不利地位。

个人偏见歧视理论认为<sup>②</sup>，产生歧视的根本原因是人的“偏好”，雇主、客户以及雇员的偏好会影响雇主的选择从而引发雇主的性别歧视行为。雇主偏见理论由加·贝克尔提出，指有偏见的雇主宁愿承担一定的成本也不愿意与某个群体如女性打交道。当有偏见的雇主在实践中进行歧视行为时，他或者要为此直接支付费用，或者要放弃一部分收入。这使得其比那些以利润最大化为目标的雇主承担了更多的成本，从而在竞争中处于劣势。

统计性歧视理论认为，雇主会把某个群体的特征强加给个人，如果某个人与其群体的典型特征相差较大，而雇主通常会依据这个群体的典型特征作为雇用标准，从而产生对个人的统计性歧视。统计性歧视通常由雇主判断男女人力资本投资状况的一般经验导致。一般而言，受家庭再生产的影响，女性的人力资本投资比男性低，生产能力一般也被假定低于男性。尽管现在有很多女性的人力资本投资并不比男性低，但由于单个人的生产力难以在事先被精确测量，女性仍会受到就业歧视。

非竞争性歧视理论认为，劳动力市场上各种垄断力量会促成歧视，垄断力量会用性别等标识把劳动力划分为不同的非竞争性集团，从而形成劳动力等级制度。具体形式主要有拥挤与职业隔离、二元劳动力市场和勾结行为等。因为垄断雇主不受市场力量影响，不必追求利润最大化，有条件将实现个人效用最大化作为目标，满足个人的歧视偏好。这种歧视由于对歧视者是有利的，无法自动消除。

<sup>①</sup>蔡娟.关于劳动力市场性别歧视的文献综述[EB/OL].

[http://wenku.baidu.com/link?url=LminbdJyC0q24a-00VKsPIeFLJ-kyk9f\\_N1wbm5pdo9SUDMmecn0ouJG5gB-JfINVi1Fh6vEbeWRT74M47KEITIZ1wpkF364IHDhPQj4TdO](http://wenku.baidu.com/link?url=LminbdJyC0q24a-00VKsPIeFLJ-kyk9f_N1wbm5pdo9SUDMmecn0ouJG5gB-JfINVi1Fh6vEbeWRT74M47KEITIZ1wpkF364IHDhPQj4TdO), 2015-4-16.

<sup>②</sup>蔡红.反就业性别歧视法中的“歧视”：从经济学视角[J].江西社会科学,2005,(8):150-156.

## 2、工作—家庭平衡理论

工作—家庭平衡理论<sup>③</sup>指个体对工作和家庭满意度、职能良好、角色冲突都达到平衡的一种心理状态。主要包括时间的平衡，心理的平衡和满意的平衡。时间的平衡指在工作和生活上投入相同的时间量；心理的平衡指在工作和生活中投入相同的心理包含程度；满意的平衡指对生活和工作有相同的满意度。工作—家庭冲突是个体在工作和家庭之间进行时间的分配、空间的划分、行为模式的塑造等时产生的不同角色间的相互竞争关系，而工作—家庭平衡计划可以帮助个体找到工作和家庭需要的平衡点。

## 3、女性就业的玻璃天花板理论

玻璃天花板理论<sup>④</sup>产生于上世纪 80 年代，指在欧美社会中，外来移民一般在低层职位，或到相对高层职位便难以晋升，无法进入核心的决策层，像玻璃天花板一样抬头可见却难突破其障碍。根据美国联邦玻璃天花板委员会的定义，女性就业的玻璃天花板理论指为女性提升人为设置障碍，不管其有什么资格或成就，难以登上上层职位，这些障碍反映了歧视和某种职业不平等。这将女性隔离在职业阶梯底层，从事辅助性工作，这实际上是性别不平等在职场上的表现。

## （二）关于女性就业的研究综述

在人类文明的发展过程中，女性就业问题一直处于经济的、社会的、文化的话语之中，并随着时代的变迁被构建成反映不同时代风貌的象征。<sup>⑤</sup>随着我国市场经济的不断发展和深入，女性就业问题得到了更多的关注并被赋予了新内涵。围绕女性就业问题展开的研究，从研究方法上看主要有理论研究、个案研究及统计研究，从研究内容上看主要有职业结构、就业歧视、就业政策和就业角色等。

### 1、女性就业的职业结构

女性就业的职业结构，就是指女性在业者在各种职业中所占的比例和状况，是衡量女性就业质量和就业程度的重要指标。

<sup>③</sup>何勤.国际比较视域下工作家庭平衡问题研究[J].中国人力资源开发,2014,(3):11-16.

<sup>④</sup>张营.论性别不平等在中国女性就业领域的影响因素及对策——“玻璃天花板效应”分析[J].燕山大学学报(哲学社会科学版),2009,10(2):97-100.

<sup>⑤</sup>金窗爱.中国当代女性就业问题研究[D].吉林:东北师范大学,2012.

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

廈門大學博碩士論文摘要庫